



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA
Provincia di Catania

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO DEFINITIVO PER IL TRIENNIO 2016-2018

L'anno 2016, il giorno quindici del mese di settembre 2016 alle ore 16:30 e segg., in esecuzione della deliberazione della G.M. n. 64 del 02 settembre 2016 relativa all'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI per il triennio 2016-2018, ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante composta :

per la parte pubblica dal Presidente dott. Antonio Maria Caputo (Segretario Comunale)

e dai sigg.

Barbagallo dott. Nello Antonio.....

Musumeci dott. Giuseppe.....

Giuffrida ing. Gaetano.....

Aricò com.te Placido.....

Sig.ra Tricomi Flora.....

per la parte sindacale dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. :

CISL/FP Segreteria Provinciale Maccarrone dott. Marcello.....

UIL F.P.L. Segreteria Provinciale Pinnale Paolo.....

SNALV-CONFSAL Segreteria Provinciale Santonocito Antonio.....

RSU - UIL sig. Carbonaro Antonino.....

RSU - CISL Pulvirenti dott. Giuseppe.....

RSU - SNALV-Confsal Tropea Simone.....

RSU - SNALV-Confsal Tosto Rosa Lina.....

Al termine della riunione le parti sopra descritte hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il triennio 2016-2018 del personale dipendente del Comune di S.M. Di Licodia, così come segue :



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA
Provincia di Catania

COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA
PROVINCIA DI CATANIA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO
2016 – 2018**



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

INTRODUZIONE

Occorre innanzi tutto evidenziare che la normativa che regola la contrattazione integrativa ed in particolare l'art. 40, commi 3-bis e 3-quinquies del D. Lgs. N. 165/2001, fissa dei vincoli e dei limiti a cui la delegazione di parte pubblica e l'organo di governo che formula le direttive devono scrupolosamente attenersi. Pertanto la contrattazione integrativa non può trattare materie diverse da quelle espressamente demandate dal CCNL; le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in maniera diversa da quella stabilita nel CCNL; il contratto integrativo non può violare i vincoli derivanti dal CCNL; il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Evidentemente l'eventuale sottoscrizione di un contratto integrativo in violazione dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs.165/2001 determina l'applicazione del sistema sanzionatorio ivi direttamente ed espressamente previsto. L'obbligo a contrattare sussiste solo nelle materie che attengono al trattamento economico del personale. Infatti l'art. 4, comma 4, del CCNL dell'1/4/1999, a conferma che la riserva di contrattazione riguarda solo il trattamento economico, elenca una serie di materie oggetto di contrattazione (non riguardanti il trattamento economico) per le quali viene stabilito che, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti "riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione".

Si tratta di un'elencazione che, attualmente, deve essere rivista alla luce delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D.Lgs. n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Infatti, sulla base di tali fonti, molte materie ed istituti che, in base alle previsioni contrattuali, formalmente erano oggetto di contrattazione integrativa, dall'entrata in vigore del D.Lgs.n.150/2009 non sono più riconducibili al suddetto modello relazionale.

La immediata precettività del D.Lgs. n.150/2009 è stata formalmente riaffermata dal D.Lgs.n.141/2011, che ha interpretato autenticamente l'articolo 65 del citato D.Lgs.n.150/2009.

Il cosiddetto obbligo a contrarre in materia di trattamento economico non può e non deve essere inteso come obbligo ad accogliere ogni richiesta sindacale, anche se in contrasto con vincoli posti dalla legge o dal CCNL. Esso sta a significare solo che la disciplina della materia può essere solo contrattuale. Per effetto delle innovative previsioni del D.Lgs. n.150/2009 in materia di relazioni sindacali, alcune materie, di carattere normativo, non possono più formare oggetto di contrattazione integrativa, anche se in tal senso depone ancora il testo del CCNL (ad esempio: orario di lavoro; attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale; i criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indici e standard di valutazione). Il contratto integrativo deve essere trasmesso, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, per via telematica all'ARAN (art.40-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001) e al CNEL.



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

TITOLO I – Disposizioni Generali – Capo I - Disposizioni Generali	
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
Art. 5 Conferenze di organizzazione.....	5
TITOLO II - Trattamento Economico del personale - Capo I Risorse e Premialità	
Art. 6 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 7 – Strumenti di premialità.....	5
CAPO II - Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse	
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	6
CAPO III - Progressione economica orizzontale	
Art. 9 – Criteri generali	7
CAPO IV - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità	
Art. 10 – Principi generali	7
Art. 11 – Indennità di turno.....	8
Art. 12 – Indennità di rischio	8
Art. 13 – Indennità di disagio.....	8
Art. 14 – Indennità maneggio valori.....	9
Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)	9
Art. 16 – Indennità di reperibilità	11
TITOLO III Disposizioni particolari	
Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza).....	12
Art. 18 – Personale comandato o distaccato	12
Art. 19 – Personale in gestione associata.....	13
Art. 20 – Piani di razionalizzazione	13
Art. 21 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)	13
Art. 22(Pari opportunità e benessere organizzativo)	13
Articolo 23 Formazione e aggiornamento professionale	14
Art. 24 Permessi brevi.....	25
Art. 25 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero.....	15
Art. 26 Disposizioni finali.....	27



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ;
- Sistema di Valutazione del personale;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2016.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 Conferenze di organizzazione

Ad inizio anno i Responsabili di Settore, ricevuti gli indirizzi dall'Amministrazione in merito agli obiettivi del P.E.G., dovranno riferirli ai propri collaboratori tramite conferenze d'organizzazione e/o altre forme d'incontro che saranno ritenute opportune. Un'ulteriore conferenza, quale controllo dello stato d'attuazione degli obiettivi, dovrà essere convocata nel corso dell'anno e in ogni caso prima della verifica della salvaguardia degli equilibri di bilancio.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e tenendo conto che gli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), hanno esaurito la propria efficacia precettiva il 31-12-2014, istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
 - b) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".
 - c) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - d) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - e) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - f) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - g) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 6



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

giorni, tenendo conto delle eccezioni previste dalla normativa in materia (art. 71 comma 5 del D.L. n. 112/2008 e s.m.i.).

5. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizioni per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati.

6. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

7. Di dare atto che per quanto non previsto nel presente contratto relativamente alla produttività si rinvia al Regolamento approvato dalla G.M. n. 94 del 18-12-2015.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse complessive da destinare all'istituto della progressione orizzontale e le percentuali di unità che rientrano nelle progressioni per ogni categoria.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
7. Le parti convengono che il periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), durante il quale non era possibile effettuare progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici, è cessato alla data del 31-12-2014.
8. Le valutazioni devono essere effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016 secondo le modalità ed i criteri di valutazione previsti dal D. Lgs. N. 150/2009 e dal CCNL, così come stabiliti nel regolamento della performance adottato dall'Ente, giusta deliberazione di G.M. n. 94/2015.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del settore.
4. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di settore.
6. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 11 – Indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14-09-2000.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo equilibrato e avvicendate dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

L'indennità di cui l'art. 22 non è cumulabile con quella di cui al successivo articolo 24 del CCNL del 14-09-2000 e con quella di cui all'art. 17 comma 2 lettera e) del CCNL del 01-04-1999 (indennità di disagio). L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente.

Art. 12 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.

2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente e sempre che siano effettivamente espletate le relative mansioni:

- Operai
- autisti

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

4. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. (assenze per malattia)

Art. 13 – Indennità di disagio

L'indennità di disagio è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera e) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999. Non è cumulabile, per la stessa motivazione, con altre indennità.

Attualmente è attribuita ai dipendenti con particolare articolazione dell'orario di lavoro nella misura mensile lorda pari a € 20,00.

Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al disagio calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di disagio non compete a coloro che già percepiscono l'indennità di turno poiché quest'ultima, per espressa previsione dell'art. 22 comma 5 del C.C.N.L.



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

Regioni - Enti Locali del 14-09-2000 "omissis ...", compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario.

Art. 14 – Indennità maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori compete l'indennità giornaliera pari ad € 1,55. L'indennità compete esclusivamente per le giornate di effettivo svolgimento del servizio di maneggio valori.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, ccnl 1.04.1999)

1) Le indennità per specifiche responsabilità sono attribuite ai dipendenti della categoria B, C e D che, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 così come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004 e dall'art. 7 del CCNL del 09-05-2006, che sono stati individuati come sostituti del Responsabile del Settore nell'importo massimo previsto dal C.C.N.L. (€ 2.500,00) e agli altri dipendenti assegnati al settore, nel rispetto dei seguenti criteri:

CRITERI PER LA PESATURE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILE d'UFFICIO

La gestione dell'ufficio comporta:

max 10 punti

- il coordinamento di uno o due dipendenti	5 punti
il coordinamento di tre o più dipendenti	10 punti

Proposte di atti a rilevanza esterna (n° determinazioni, n° deliberazioni): max 10 punti

numero di atti a rilevanza esterna (n°determinazioni, deliberazioni) fino ad un massimo di 15	3 punti
Da n. 15 a n. 30	6 punti
oltre 30	10 punti

- Atti a rilevanza esterna sottoscritti direttamente dal responsabile d'ufficio: max 5 punti

Complessità delle attività e delle funzioni attribuite all'ufficio anche in riferimento alla variabilità delle decisioni e delle norme e conseguente esigenza di formazione e aggiornamento:

max10 punti

esercizio di attività e funzioni di ordinaria amministrazione con conseguente limitate esigenze formative	5 punti
esercizio di una pluralità di attività e funzioni che in parte esulano dall'ordinaria amministrazione con conseguente necessaria e costante attività formativa e di aggiornamento	10 punti



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

--	--

Responsabilità verso l'esterno

max 10 punti

limitate relazioni con i cittadini ed altre istituzioni	3 punti
relazioni frequenti con i cittadini ed altre istituzioni	6 punti
relazioni costanti e prevalenti con i cittadini ed altre istituzioni	10 punti

Occorre comunque attenersi all'orientamento dell'ARAN che sottolinea quanto segue: "Il compenso di cui sopra, previsto dalla clausola contrattuale, non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ecc., in relazione alle specifiche responsabilità che comportano il riconoscimento del compenso massimo di € 300 (art.17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999, introdotto dall'art.36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004). Potrebbe trattarsi, ad esempio, di un "responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge 241/1990, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono la assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento), ecc. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta".

Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lettera I:

2) Le indennità per specifiche responsabilità sono attribuite su indicazione dei Responsabili di Settore ai dipendenti della categoria B, C e D che, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera i) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 così come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004 e dall'art. 7 del CCNL del 09-05-2006, sono stati individuati con atto formale dell'Ente come Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale e ai dipendenti responsabili del servizio di Protezione Civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi.

3) La quantificazione delle somme dovute al dipendente per lo svolgimento di specifiche responsabilità è effettuata dal responsabile del settore che la comunica al responsabile del personale. Il responsabile dell'ufficio personale, qualora verifichi anomalie o illegittimità è tenuto a darne informazione al Segretario Comunale.

L'erogazione delle suddette indennità è soggetta alle detrazioni previste dalla normativa vigente.



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

Art. 16 – Indennità di reperibilità

Il Servizio di Reperibilità è finalizzato all'immediato intervento, da parte del personale dipendente, nei casi in cui per l'urgenza dell'intervento da eseguire non sia possibile intervenire durante il normale orario di servizio ovvero per la non prevedibilità dell'intervento non sia possibile autorizzare preventivamente il lavoro straordinario da eseguire.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14-09-2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5-10-2001, è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità per gli operai addetti della manutenzione e per altri servizi di seguito specificati. Le aree di pronto intervento individuate presso questo Comune sono:

a) Area Tecnica :	n. 2 unità
interventi per emergenze incendi e idrogeologiche;	
interventi straordinari per rischi e danni derivanti da calamità naturali,	
interventi di somma urgenza per eventi imprevisi ed imprevedibili.	
b) Area Polizia Municipale:	n. 1 unità
interventi per la tutela dell'ordine pubblico	
c) Area Amministrativa:	n. 1 unità
interventi di stato civile limitatamente alla formazione degli atti di morte preliminare alla emissione dell'autorizzazione al seppellimento	

L'importo dell'indennità è quantificato in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno e in € 0,86 lordi l'ora; viene raddoppiata quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, al dipendente compete un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a svolgere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Al fine della programmazione dei turni di reperibilità è redatto un calendario mensile dei turni di dipendenti in reperibilità a cura del Dirigente del Settore Tecnico il quale, per lo scopo, tiene conto anche del periodo estivo di ferie. Detta indennità, nel valore ordinario o raddoppiato, può essere corrisposta anche in misura ridotta in proporzione alla corrispondente riduzione della durata della reperibilità; il valore minimo da corrispondere, tuttavia, non può mai essere inferiore ad 1/3 di € 10,32 (che corrisponde al rapporto di 4 ore su 12 come previsto dalla clausola contrattuale), con la maggiorazione aggiuntiva del 10%, anche quando la durata della reperibilità fosse inferiore a 4 ore. Infatti nel caso di frazionamento dell'indennità e di corresponsione proporzionale della stessa per periodi inferiori alle 12 ore, l'importo derivante dal riproporzionamento deve comunque essere maggiorato del 10%. Nel caso di periodi di reperibilità superiori alle 12 ore, la relativa indennità sarà proporzionalmente incrementata senza peraltro la maggiorazione del 10%, data la mancanza di un'espressa previsione contrattuale in tal senso.

Non compete durante l'orario di servizio e non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

compensativo. Infatti spetta per i soli periodi di "disponibilità" e non anche per i periodi di reale prestazione lavorativa.

Ogni dipendente può essere messo in reperibilità per non più di 6 volte al mese (salvo casi eccezionali di sostituzione per assenze intervenute).

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata con il pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di reperibilità.

Il dipendente reperibile deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 (trenta) minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Il dipendente reperibile ha l'obbligo di informare tempestivamente il Responsabile del Settore che provvederà alla sostituzione se per ragioni di malattia o di infortunio non può effettuare il servizio.

In tali casi l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

Non sarà corrisposto il compenso maturato per il turno di reperibilità qualora non si risponda alla chiamata; in tal caso potrà essere applicata la sanzione secondo le normative contrattuali vigenti.

Il servizio di Pronta Reperibilità viene effettuato appena terminato il normale orario di servizio fino alla ripresa del normale orario di servizio e viene erogato attraverso turni di reperibilità di durata non superiore alle 24 ore; limitatamente al servizio di stato civile la reperibilità è prevista nei giorni di sabato, domenica e festivi per un massimo di 12 ore dalle ore 8,00 alle 20,00.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)

I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

In attuazione dell'art. 14 della Legge n. 124 del 7-08-2015, ove possibile, occorre adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano ai dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento dei predetti obiettivi devono costituire oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale. Occorre adeguare altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti,



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 19 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 20 – Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.

2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.

4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Art. 21 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali e a garantire i requisiti igienico sanitari previsti di un ambiente di lavoro disposti dal Titolo II e Allegato IV del Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008.-Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro sono attuati con l'accordo e la collaborazione del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti al fine di garantire un sufficiente e continuo grado d'aggiornamento anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi. La tutela dei lavoratori disabili è garantita nel rispetto della vigente legislazione in materia.

Art. 22 (Pari opportunità e benessere organizzativo)

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

di lavoro L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Articolo 23

Formazione e aggiornamento professionale

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e i profili professionali.

L'ente promuove direttamente o tramite agenzie o istituzioni a ciò preposte forme di formazione/aggiornamento. La formazione e l'aggiornamento dovrà favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale d'appartenenza da un lato, e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

ARTICOLO 24

I permessi brevi (art. 20 del CCNL del 6.7.1995 del personale del comparto Regioni e Autonomie locali)

Al dipendente, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, possono essere concessi permessi brevi (art. 20 del CCNL del 6.7.1995) per un massimo di n. 36 ore annue. Infatti, il dipendente può assentarsi dal lavoro per brevi periodi giornalieri, avvalendosi dei permessi di cui si tratta, ma lo stesso è tenuto a recuperare comunque, in altro periodo temporale, la prestazione lavorativa che non ha reso. Non si determina, quindi, una riduzione del debito orario complessivo del dipendente, dato che le ore fruite a titolo di permesso devono essere recuperate e, conseguentemente, non si dà luogo ad alcuna riduzione stipendiale. Nel caso in cui, poi, il dipendente non recuperi i periodi di assenza imputati a permessi brevi, secondo le modalità stabilite dalla disciplina contrattuale, il datore di lavoro può procedere alla proporzionale decurtazione del trattamento economico dello stesso. I permessi sono necessariamente di breve durata; infatti, sotto questo profilo, gli stessi non possono in nessun caso essere superiori alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché quest'ultimo sia di almeno 4 ore consecutive. In proposito, si ritiene che in materia debba farsi riferimento alla durata della prestazione effettivamente dovuta dal dipendente nella giornata in cui intende avvalersi del permesso breve. Pertanto, ove questo sia richiesto in un giorno di prestazione cosiddetta "lunga" (cioè di nove ore), la durata dello stesso non potrà essere superiore a 4,5 ore. Nel caso, invece, di giornata lavorativa ordinaria (cioè 6 ore), la durata massima possibile del permesso sarà di 3 ore. La fruizione del permesso deve essere sempre preventivamente autorizzata dal responsabile dell'unità organizzativa presso cui presta servizio il dipendente, che ne deve fare richiesta in via preventiva. Proprio la necessità, in ogni caso, della preventiva richiesta del dipendente e della conseguente autorizzazione del dirigente escludono che i permessi dell'art. 20 del CCNL del 6.7.1995 possano essere utilizzati direttamente ed automaticamente dal dipendente per giustificare eventuali ritardi eccedenti la normale flessibilità in entrata al lavoro come determinata dall'ente. Diversamente ritenendo si determinerebbe, in via di fatto, una estensione,



COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

Provincia di Catania

in sanatoria, della portata applicativa della disciplina in materia di flessibilità oraria eventualmente stabilita dall'ente, in contrasto anche con la regolamentazione contrattuale concernente i permessi brevi. Le ore di assenza per permesso fruito vanno recuperate dal dipendente entro il mese successivo a quello di fruizione, secondo le modalità individuate dal dirigente dell'ufficio di appartenenza del dipendente, in modo da garantire la piena funzionalità delle prestazioni lavorative dovute alle specifiche esigenze organizzative ed operative dell'ufficio. Nel caso del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, il limite massimo di ore di permesso breve (36 ore) dovrà essere riproporzionato in relazione alla ridotta durata prevista della prestazione lavorativa per tale forma di rapporto rispetto al tempo pieno.

ART. 25

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art.1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.09.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati o esternalizzabili, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Servizio/Ufficio	Attività essenziali	Unità di personale
Stato Civile	Dichiarazioni di nascita e di morte	1
Servizi Cimiteriali	Accettazione salma	1
Polizia Locale	Unità di pronto intervento	2

2. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla Legge n.146/1990, vigenti.

Art. 26 Disposizioni finali

Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti dal 01-01-2016.